

# P REMIÈRES INFORMATIONS

## LES RUPTURES DE CONTRAT EN ALTERNANCE : ENVIRON UN CONTRAT SUR CINQ EST ROMPU AVANT SON TERME

Une enquête sur les ruptures de contrat en alternance a été réalisée pour le compte de la DARES et de la DEP (Ministère de l'Éducation Nationale) en décembre 1994. Le champ de cette enquête était constitué par les contrats en alternance signés en 1992.

En moyenne, 20% environ des contrats en alternance sont rompus avant leur terme. Ce taux varie d'environ 16% pour les contrats d'adaptation à un maximum de 25% pour les contrats d'apprentissage. Plus des trois quarts des ruptures de contrat interviennent au-delà du deuxième mois.

Les motifs de rupture sont divers : selon les employeurs, les raisons personnelles ou familiales liées au jeune constituent la cause principale de rupture des contrats, tandis que pour les jeunes, les conditions de travail sont le plus souvent invoquées : mauvaise entente avec l'employeur ou avec les collègues, salaire jugé insuffisant ... La décision de rupture est, dans la grande majorité des cas, le fait du jeune plutôt que celui de l'employeur.

Parmi les contrats signés en 1992, plus des deux tiers des apprentis ont quitté deux ans après l'entreprise concernée, contre moins des deux tiers des jeunes en contrat de qualification et un peu moins de la moitié des jeunes en contrat d'adaptation.



En moyenne, un peu plus de 20 % des contrats en alternance sont rompus avant leur terme. Les taux de rupture sont compris entre 15 et 24,8 % (selon les déclarations des employeurs) ou entre 16,8 et 24,8 % (selon les déclarations des salariés). Les contrats d'apprentissage accusent les plus forts taux de rupture mais il est vrai qu'ils portent en général sur des durées plus longues (tableau 1).

Très peu de contrats en alternance sont rompus presque immédiatement (présence de moins de 24 heures du jeune dans l'entreprise) : 3 à 4 % des contrats d'apprentissage et des contrats de qualification, 1 à 2 % des contrats d'adaptation.

### Pour plus des trois quarts des contrats en alternance, la rupture intervient au-delà du deuxième mois

Même si une proportion non négligeable d'entre elles intervient dès les 15 premiers jours, les ruptures se passent plutôt au bout d'un certain délai. Sur la base des déclarations des employeurs, le pourcentage des ruptures intervenant après plus de 2 mois de présence du jeune dans l'entreprise est de l'ordre de 75 %; sur la base des réponses des employés, il avoisine 80 % (tableau 2).

Ces informations ont pu être précisées et recoupées avec des questions complémentaires posées aux intéressés, qui permettent de reconstituer la chronologie des ruptures de contrat. Ainsi, pour les contrats d'apprentissage, un peu moins de la moitié des ruptures (employeurs: 45,3 %; jeunes : 43,8 %) ont lieu entre le 3<sup>ème</sup> et le 12<sup>ème</sup> mois et plus du quart (employeurs : 25,1 %; jeunes : 32,3 %) entre le 13<sup>ème</sup> et le 24<sup>ème</sup> mois. Pour les contrats de qualification et d'adaptation, ces pourcentages sont plus élevés pour

Tableau 1  
Taux de rupture

En % du total des contrats, hors ruptures immédiates (1)

Déclaration des...	Apprentissage	Qualification	Adaptation
Employeurs .....	24,8	18,0	15,0
Jeunes .....	24,8	17,8	16,8
<b>Taux de rupture moyen des contrats en alternance : 24 %</b>			
<i>(1) - Ruptures intervenues moins de 24 h après l'entrée en poste. Base : Total des contrats.</i>			

Source: MTDSP-DARES.

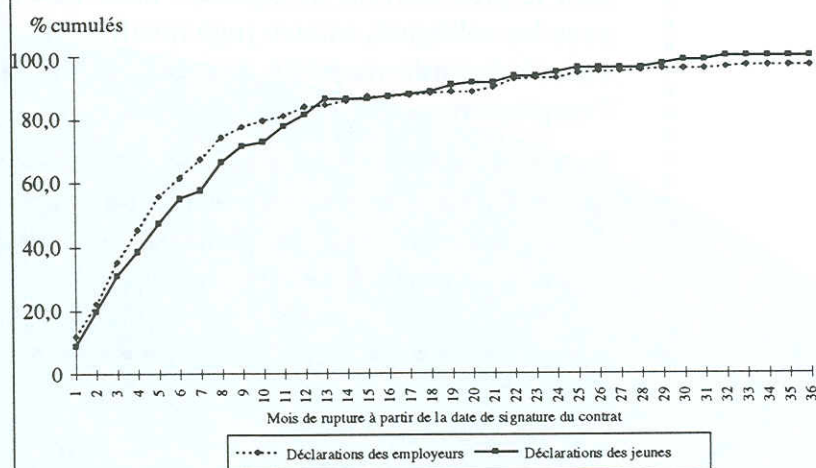
Tableau 2  
Quand le contrat a-t-il été rompu ?

En % des contrats rompus, hors ruptures immédiates

Délai d'occurrence de la rupture	Apprentissage		Qualification		Adaptation	
	Empl.	Jeune	Empl.	Jeune	Empl.	Jeune
Dans les 15 premiers jours .....	3,4	3,1	4,5	2,8	4,1	4,1
Entre 15 jours et un mois .....	5,2	5,8	7,9	7,9	7,7	4,7
Au cours du 2 <sup>ème</sup> mois .....	15,0	8,0	7,8	5,9	10,3	10,9
Entre le 3 <sup>ème</sup> et le 12 <sup>ème</sup> mois .....	45,3	43,8	53,4	52,3	62,0	61,8
Entre le 13 <sup>ème</sup> et le 24 <sup>ème</sup> mois .....	25,1	32,3	20,9	26,3	9,0	13,5
Au-delà du 24 <sup>ème</sup> mois .....	2,9	3,1	2,3	2,0	3,9	5,0
Sans réponse .....	3,1	3,9	3,2	2,8	3,0	0,0
<b>Total des contrats rompus .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Base : Total des contrats rompus.						

Source: MTDSP-DARES.

Graphique 1  
Chronologie des ruptures de contrat d'adaptation



*Note : L'information provient des déclarations des employeurs et des jeunes sur la date de rupture d'une part, et des données des fichiers individuels (date de début du contrat) d'autre part. Seule la chronologie des ruptures de contrats d'adaptation est représentée, les déclarations des employeurs étant très peu différentes de celles des jeunes pour les autres types de contrat d'alternance.*

la première période, et moins élevés pour la 2<sup>ème</sup> année.

### Une forte mobilité à l'issue du contrat

Deux ans après la signature du contrat initial, 68 % des jeunes entrés en apprentissage en 1992, contre 60 % de ceux entrés en contrat de qualification et moins de la moitié de ceux entrés en contrat d'adaptation, ont quitté l'entreprise concernée. Environ 15 % des jeunes entrés en apprentissage contre près de 10 % de ceux entrés en qualification et près du cinquième de ceux entrés en adaptation en 1992 sont encore sous le même contrat - éventuellement prolongé - (tableau 3).

Mais il ne faudrait pas en conclure pour autant que les contrats d'apprentissage insèrent moins bien les jeunes que les autres contrats aidés. En effet, les différences observées proviennent en bonne partie des caractéristiques différentes des contrats (1) et du mode de gestion spécifique à ces types de contrat : alors que le contrat d'apprentissage, concentré dans des secteurs précis de l'économie, permet de développer la mobilité des jeunes travailleurs entre les entreprises du même secteur (mobilité externe), le contrat d'adaptation, de durée plus courte, est plus considéré comme un contrat «à l'essai» permettant de tester les capacités du jeune et de favoriser la mobilité interne de celui-ci au sein de l'entreprise d'accueil. Le contrat de qualification, selon cette optique, serait dans une situation intermédiaire.

(1) - Les contrats d'apprentissage sont à durée déterminée et durent généralement 2 ans. Les contrats de qualification sont à durée déterminée de 6 à 24 mois (éventuellement renouvelable) et durent généralement 2 ans (44,5 % des cas en 1992). Les contrats d'adaptation sont à durée déterminée (6 à 12 mois) ou indéterminée (57 % des cas en 1992). Cf. Premières Synthèses « Les contrats d'insertion en alternance », n°98 - 5 juillet 1995.

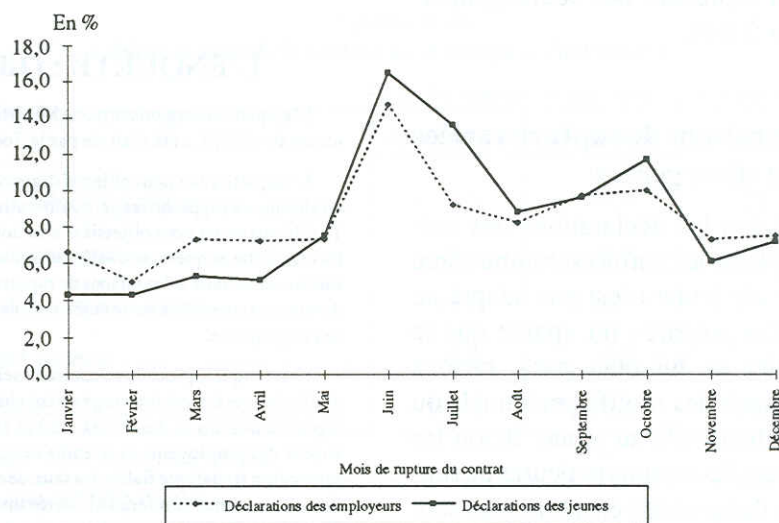
Tableau 3  
Présence du jeune dans l'entreprise concernée  
En % du total des contrats, hors ruptures immédiates

Deux ans après la signature du contrat, le jeune est-il toujours dans l'entreprise ?	Apprentissage		Qualification		Adaptation	
	Empl.	Jeune	Empl.	Jeune	Empl.	Jeune
Oui.....	27,0	30,1	34,6	35,7	51,1	52,7
dont : sous le même contrat (éventuellement prolongé).....	14,6	14,6	9,5	8,6	18,1	18,0
Non.....	67,9	67,8	59,8	59,6	45,2	42,7
Sans réponse.....	5,1	2,1	5,6	4,7	3,6	4,7
Total des contrats rompus.....	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base : Ensemble des contrats hors ceux rompus dans les 24 heures.

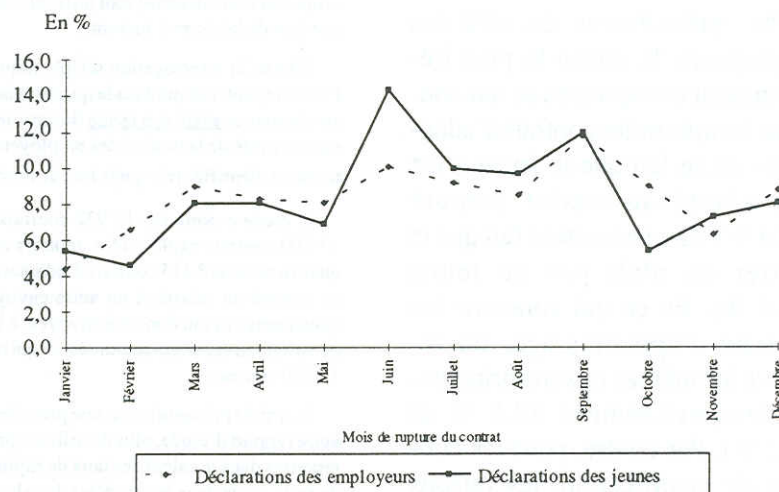
Source : MTDSP-DARES.

Graphique 2  
Taux de rupture des contrats d'apprentissage selon le mois d'occurrence



Source : MTDSP-DARES.

Graphique 3  
Taux de rupture des contrats de qualification selon le mois d'occurrence



Source : MTDSP-DARES.

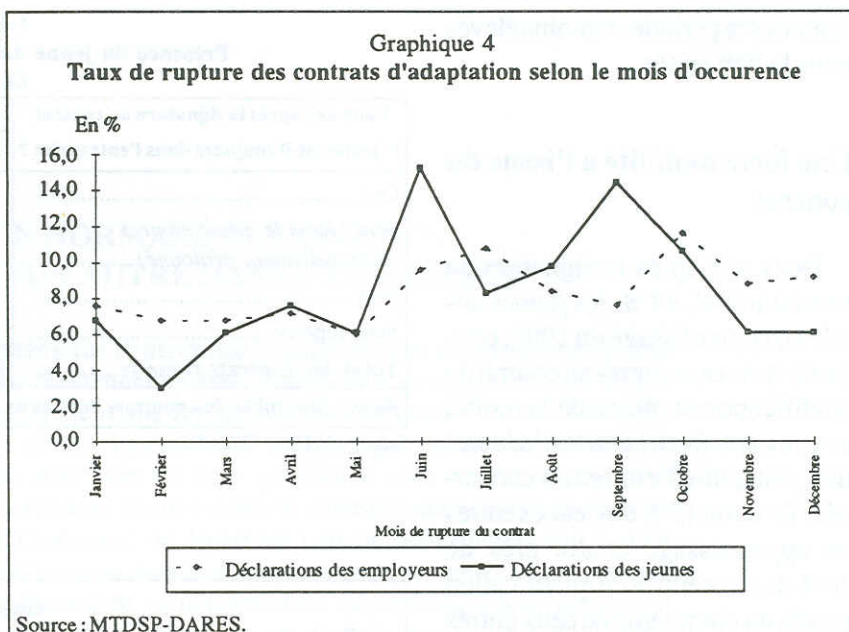
## Une saisonnalité marquée en juin et en septembre/octobre

Une saisonnalité se dessine pour les ruptures de contrat en alternance, qui marquent un pic en juin, septembre ou octobre. Cette saisonnalité est plus prononcée pour les contrats d'apprentissage. Ces variations sont dues au caractère saisonnier de certains secteurs recourant à ce type de contrat (hôtellerie-restauration notamment), mais surtout au rythme des vacances scolaires. On peut ainsi penser que certains jeunes interrompent leur contrat pour prendre des vacances tandis que d'autres le font plutôt pour reprendre des cours (graphiques 2 à 4).

## Des raisons de rupture variées ... et divergentes

Selon les déclarations des employeurs, le contrat est rompu parce que «le jeune n'est pas adapté au métier préparé» ou «parce que le métier ne lui plaît pas», raisons alliées à des motifs personnels ou familiaux liés au jeune. Selon les jeunes, les raisons majeures de rupture des contrats en alternance sont liées aux conditions de travail : ils ne s'estiment pas assez bien payés ou ils ne s'entendent pas avec leur employeur ou leurs collègues, ou encore le responsable de la formation ne s'occupe pas assez d'eux.

Plus précisément, du côté des employeurs, la raison la plus fréquemment invoquée en ce qui concerne la rupture des contrats d'adaptation est le fait que le jeune n'est pas adapté au métier préparé (30,4 %); vient ensuite le fait que le métier ne plaît pas au jeune (23,6 %). En ce qui concerne les contrats d'apprentissage, on retrouve les mêmes raisons principales (respectivement 39,5 % et 37,2 %). Par contre, pour les contrats de qualification, les raisons personnelles ou familiales liées au jeune sont les plus fréquemment



## L'ENQUÊTE : OBJECTIFS ET MÉTHODE

L'enquête co-organisée par le Ministère du travail (DARES) et le Ministère de l'éducation nationale (DEP), a été réalisée par la Société Cinq sur Cinq.

L'enquête avait pour objectif d'appréhender les taux et les raisons de rupture des contrats en alternance (apprentissage, qualification, adaptation). Les contrats concernent les jeunes de 16 à 26 ans et ont pour objectif d'améliorer leurs chances d'insertion rapide sur le marché du travail. Cette enquête, nouvelle par son ampleur et son degré de détail, complète les connaissances sur les taux et les raisons de rupture de contrat, alors que des estimations de provenances diverses existent déjà sur le sujet mais ne s'appuient que sur des interrogations menées auprès des employeurs.

Cette enquête procède au contraire selon une optique duale; ainsi, aussi bien les employeurs que les jeunes étaient interrogés, sans chercher cependant à rapprocher ou corriger, in fine, les réponses des uns et des autres. Le but était d'avoir deux taux de rupture (d'après l'enquête auprès des employeurs et d'après celle auprès des jeunes) qui permettent d'aboutir à une estimation statistique fiable des taux de rupture de contrat en alternance. La notion de rupture de contrat retenue se référerait à la durée inscrite sur le contrat: était ainsi considéré comme rompu tout contrat finissant avant le terme prévu au moment de la signature, que le jeune ait quitté l'entreprise ou qu'il ait au contraire bénéficié d'un autre contrat dans la même entreprise. Par contre, les cas de contrats arrivés normalement à leur terme mais non suivis d'un autre ne sont pas classés dans les ruptures de contrat. La méthodologie retenue était fondée sur une enquête divisée en 2 phases telles que décrites ci-dessous:

**Phase 1:** enquête postale auprès des individus (employeurs d'une part, jeunes d'autre part) dans le but d'identifier les cas de rupture; pour maximiser les retours de questionnaires, une relance postale a été prévue. Les ruptures dans les 24 heures qui suivent le contrat (appelées ici «ruptures immédiates») sont juste relevées, elles ne font pas l'objet d'interrogation téléphonique lors de la phase 2 suivante.

**Phase 2:** interrogation téléphonique des individus (employeurs d'une part, jeunes de l'autre) ayant indiqué dans le questionnaire postal de la phase 1 qu'il y avait rupture du contrat en alternance avant son terme (hormis les cas de rupture immédiate). Le champ de la phase 2 est constitué de la totalité des employeurs et jeunes concernés par les contrats rompus avant terme et identifiés tels quels lors de la phase 1 de cette étude.

L'étude a porté sur 15 932 contrats en alternance, l'objectif initial étant de parvenir à 15 500 contrats exploitables, répartis en 6 644 contrats d'apprentissage, 5 441 contrats de qualification et 3 415 contrats d'adaptation. Chaque contrat a fait l'objet de 2 questionnaires: un envoyé au salarié et un autre envoyé à l'employeur. Au total 31 864 (2 fois 15 932) questionnaires ont donc été envoyés; à la fin de la relance postale à la mi-mars 1995, 17 094 questionnaires étaient retournés, ce qui correspond à un taux de réponse global de 55 % (base: 15 500 contrats).

L'article présenté ici est une première approche descriptive des résultats de l'enquête. Un autre rapport d'étude, plus détaillé est prévu ensuite, qui tiendra notamment compte des non-réponses dans le calcul des taux de rupture. Il traitera aussi de la prise en compte des résultats de cette étude dans les modèles de calcul de stocks de bénéficiaires de mesures de politique d'emploi.

citées (30,9 %) comme cause de rupture; vient ensuite la mauvaise adaptation du jeune au métier préparé (29,8 %).

Du côté des jeunes, la raison de rupture la plus fréquemment citée pour les titulaires de contrats d'adaptation tient au salaire jugé insuffisant (33,1 %), suivie de la mauvaise entente avec l'employeur ou avec les collègues (31,1 %). Pour les contrats d'apprentissage, ce sont les problèmes de mésentente (44,3 %) qui viennent en tête, suivis du fait que le responsable de la formation ne s'occupe pas assez du jeune (32,0 %). Enfin, pour les contrats de qualification, la mauvaise entente avec l'employeur ou avec les collègues (29,6 %) prédomine toujours; viennent ensuite des raisons diverses (28,2 %) dont les plus importantes sont un sentiment de surcharge de travail («*l'employeur m'a exploité*») et des problèmes liés aux salaires; 26,1 % du total des jeunes en qualification ont aussi le sentiment que le responsable de la formation ne s'occupait pas assez d'eux.

### Le jeune le plus souvent à l'initiative de la rupture

L'initiative de la rupture des contrats en alternance revient dans la majorité des cas aux jeunes concernés, les ruptures d'un commun ac-

Tableau 4  
Selon l'employeur, le contrat a été rompu à l'initiative de...

En % des contrats rompus, hors ruptures immédiates

	Apprentissage	Qualification	Adaptation
...l'employeur lui-même .....	32,8	23,2	29,3
...le salarié .....	51,3	63,2	61,6
...d'un commun accord .....	15,8	13,4	8,7
sans réponse .....	0,1	0,2	0,4
<b>Total .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Base : Total des contrats rompus.

Source: MTDSP-DARES.

Tableau 4 bis  
Selon le salarié, le contrat a été rompu à l'initiative de...

En % des contrats rompus, hors ruptures immédiates

	Apprentissage	Qualification	Adaptation
...le salarié lui-même .....	52,6	45,4	58,9
...l'employeur .....	29,1	36,8	32,5
...d'un commun accord .....	18,0	17,5	7,9
sans réponse .....	0,2	0,3	0,7
<b>Total .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Base : Total des contrats rompus.

Source: MTDSP-DARES.

cord concernant environ 10 % des contrats en alternance rompus. Sur ce sujet, les déclarations des employeurs convergent avec celles des jeunes, avec quelques nuances ce-

pendant selon la nature des contrats (tableaux 4 et 4 bis).

Magoume GAYE  
(DARES)

## FIN NORMALE DU CONTRAT, SUIVI D'UN AUTRE DANS L'ENTREPRISE

Parmi les jeunes restés dans l'entreprise et qui sont sous un autre contrat que celui signé en 1992 (éventuellement prolongé), environ la moitié de ceux qui étaient en apprentissage ont bénéficié d'une fin normale de leur contrat suivie d'un autre contrat (CDD, CDI,...) contre environ 70 % de ceux qui étaient sous contrat de qualification et près de deux tiers de ceux qui étaient sous contrat d'adaptation (tableau ci-dessous). Pour chacun des trois types de contrat étudiés, la grande majorité des jeunes encore dans l'entreprise de départ ont terminé normalement leur contrat et ont ensuite bénéficié d'un autre dans la même entreprise, cet autre contrat pouvant être un contrat à durée déterminée ou indéterminée. Cependant, la sous-population concernée représente environ 14 % (employeurs : 12,4 %; jeunes : 15,5 %) du total des entrées en contrat d'apprentissage contre plus du quart (employeurs: 25,1 %, jeunes: 27,1 %) du total des entrées en contrat de qualification et environ le tiers du total des entrées en contrat d'adaptation (employeurs : 33,0 %; jeunes : 34,7 %).

Relativement au nombre total d'entrées pour chaque type de contrat, les taux de contrats échus normalement et suivis d'un autre (CDD, CDI ou autre) dans l'entreprise sont d'environ 13 % (employeurs : 11,6 %; jeunes : 14,1%) pour les contrats d'apprentissage contre près du quart (employeurs: 23,4 %; jeunes : 25,5 %) pour les contrats de qualification et près du tiers (employeurs : 31,6 %; jeunes : 33,8 %) pour les contrats d'adaptation.

### Répartition des jeunes qui travaillent encore dans l'entreprise sous un autre contrat

*En % \* hors ruptures immédiates*

	Apprentissage		Qualification		Adaptation	
	Empl.	Jeune	Empl.	Jeune	Empl.	Jeune
Le contrat a été rompu avant son terme et a été suivi d'un autre .....	3,5	6,5	0,2	3,7	0,7	2,0
Le contrat s'est terminé à la date prévue et a été suivi d'un autre (CDD ou CDI) .....	43,0	46,8	67,6	71,6	61,8	64,2
Sans réponse .....	53,5	46,7	29,2	24,7	37,5	33,8
<b>Total .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

*\* Le champ de ce tableau est constitué par l'ensemble des jeunes restés dans l'entreprise à la date de l'enquête et sous un autre contrat que celui signé en 1992 (éventuellement prolongé)*

Source : MTDSP-DARES.

## SITUATION DES JEUNES QUI ONT QUITTÉ L'ENTREPRISE

Les jeunes qui n'appartiennent plus à l'entreprise représentent environ 68 % (employeurs : 67,9 %; jeunes : 67,8 %) du total des entrées en contrat d'apprentissage contre environ 60 % (employeurs : 59,8 %, jeunes : 59,6 %) des entrées en contrat de qualification et un peu moins de la moitié des entrées en contrat d'adaptation (employeurs : 45,2 %; jeunes: 42,7 %).

Parmi ceux-ci, près de 30 % de ceux qui étaient en apprentissage ont rompu leur contrat avant le terme prévu, et près du quart de ceux sous contrat de qualification ou d'adaptation (tableau ci-dessous). Relativement au nombre total d'entrées pour chaque type de contrat, les taux de rupture spécifiques à cette sous-population sont d'environ un cinquième (employeurs : 19,4 %; jeunes: 20,2 %) pour les contrats d'apprentissage contre environ 14 % (employeurs : 13,5%; jeunes : 14,6 %) pour les contrats de qualification et près de 11 % (employeurs : 10,9 %; jeunes: 11,6 %) pour les contrats d'adaptation.

### Répartition des jeunes qui ne sont plus dans l'entreprise concernée

*En %\*, hors ruptures immédiates*

	Apprentissage		Qualification		Adaptation	
	Empl.	Jeune	Empl.	Jeune	Empl.	Jeune
Le contrat (éventuellement prolongé) s'est terminé à la date prévue et le jeune est parti .....	62,1	62,2	69,1	68,4	53,8	50,8
Le contrat initial a été rompu avant son terme et n'a été suivi d'aucun autre .....	28,5	29,8	22,6	24,4	24,1	27,2
Sans réponse .....	9,4	8,0	8,3	7,2	22,1	22,0
<b>Total .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

\* Le champ est constitué par l'ensemble des jeunes qui ne sont plus dans l'entreprise à la date de l'enquête.

Source : MTDSP-DARES.

**Premières Informations** - ISSN 0298-430 X • Directeur de la publication : Claude Seibel • Rédaction : Direction de l'Animation, de la Recherche, des Études et des Statistiques : 20 bis, rue d'Estrées - 75700 Paris 07 SP • Fax 16 (1) 40.56.50.37

**Tarifs et conditions d'abonnement** : Premières Informations + Premières Synthèses (80 numéros par an) : abonnement France 600 F, Europe 685 F, autres pays 915 F • *La Documentation française* : 124, rue Henri Barbusse - 93308 Aubervilliers Cedex • Téléphone : (1) 48.39.56.00 - Télécopie : (1) 48.39.56.01